



Thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình

Nguyễn Trung Thực¹, Nguyễn Thị Ngọc Bé²

¹Học viên cao học ngành Quản lý Giáo dục K30, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

²Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế

THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 08/10/2023

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 22/10/2023

Ngày nhận đăng: 04/11/2023

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Phát triển đội ngũ;

Cán bộ quản lý;

Trung học cơ sở;

Quảng Ninh;

Quảng Bình

TÓM TẮT

Bài viết tập trung phân tích thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Nghiên cứu được tiến hành trên 269 đối tượng gồm 09 cán bộ, chuyên viên Phòng Giáo dục và Đào tạo, 60 cán bộ quản lý và 200 giáo viên thông qua phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Kết quả cho công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý đã đạt được những kết quả tích cực về xây dựng kế hoạch phát triển nhà trường và quy hoạch sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn một số tồn tại cần khắc phục. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả phát triển đội ngũ cán bộ quản lý ở các trường trung học cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) nhà trường giữ vai trò then chốt trong việc thực hiện mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2013). Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội XIII (2021) tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu “đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, phát triển con người toàn diện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, 2021). Theo Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15/06/2004 (Ban Bí thư Trung ương Đảng, 2004) về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã chỉ ra rằng: “năng lực của đội ngũ CBQL chưa ngang tầm với nhu cầu phát triển của sự nghiệp giáo dục”. Điều đó đặt ra đòi hỏi cấp thiết đối với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ CBQL theo hướng phát triển năng lực thực thi nhiệm vụ và quản trị trường học hiệu quả (Nguyễn, 2008; Bùi et al., 2009).

Phát triển đội ngũ CBQL không chỉ là giải pháp quản lý giáo dục, mà còn là điều kiện tiên quyết để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần thực hiện mục tiêu “phát triển con người bền vững để phát triển xã hội” (Trần, 2010). Mục tiêu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 xác định rõ: “Giáo dục phổ thông nhằm phát triển toàn diện cho người học về đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ và kỹ năng cơ bản; phát triển năng lực cá nhân, tính năng động và sáng tạo; hình thành nhân cách con người Việt Nam xã hội chủ nghĩa và trách nhiệm công dân” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018). Để đạt được mục tiêu này, CBQL nhà trường cần có phẩm chất, năng lực quản trị, tầm nhìn chiến lược và khả năng tổ chức, điều hành hiệu quả hoạt động dạy học, giáo dục.

Trong những năm gần đây, huyện Quảng Ninh (tỉnh Quảng Bình) đã đạt được nhiều thành tựu về phát triển giáo dục; tuy nhiên, chất lượng đội ngũ CBQL trường THCS vẫn còn hạn chế, đặc biệt về công tác quy hoạch, đào tạo – bồi dưỡng, và cơ chế sử dụng. Trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và yêu cầu hội nhập quốc tế, việc phát triển đội ngũ CBQL đáp ứng chuẩn năng lực, phẩm chất nghề nghiệp trở thành yêu cầu cấp thiết. Từ đó, nghiên cứu này được tiến hành nhằm phân tích thực trạng phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình từ đó làm cơ sở để đề xuất các biện pháp nhằm nâng hiệu quả phát triển đội ngũ CBQL trong thời gian sắp tới.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Ngọc Bé;

Địa chỉ e-mail: ntngocbe@hueuni.edu.vn

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.202.2025>

2. KHÁCH THỂ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

- *Khách thể nghiên cứu:* Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát ý kiến của 09 cán bộ, chuyên viên Phòng GD&ĐT; 60 CBQL (Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, Tổ trưởng chuyên môn); và 200 giáo viên của 17 trường THCS công lập trên địa bàn huyện.

- *Phương pháp nghiên cứu:* Nghiên cứu đã sử dụng phương pháp chính là điều tra bằng bảng hỏi nhằm tìm hiểu thực trạng phát triển đội ngũ CBQL. Phiếu điều tra được thiết kế theo thang Likert 5 bậc, tương ứng với 5 mức độ, từ 1 đến 5. Dữ liệu thu thập được sử dụng để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và tỉ lệ % của mỗi nội dung. Phần mềm SPSS 20.00 được sử dụng để xử lý, thống kê các thông tin, dữ liệu thu được từ các phương pháp nghiên cứu trên.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Nhận thức của cán bộ quản lý và giáo viên về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS

STT	Tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS	Đánh giá của CBQL		Đánh giá của GV	
		N	%	N	%
1	Hoàn toàn không quan trọng	0	0,0	2	1,0
2	Không quan trọng	0	0,0	1	0,5
3	Tương đối quan trọng	6	8,7	22	11,0
4	Quan trọng	15	21,7	132	66,0
5	Rất quan trọng	48	69,6	43	21,5
Tổng		69	100,0	200	100,0

Qua kết quả khảo sát tại bảng 1 có thể thấy rằng, cả CBQL và GV đều nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS. Cụ thể: *Đối với CBQL:* 100% CBQL đánh giá tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL là quan trọng trở lên. Trong đó, có 69,6% CBQL đánh giá tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL là rất quan trọng. *Đối với GV:* 97,5% GV đánh giá tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL là quan trọng trở lên. Trong đó, có 66,0% GV đánh giá tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL là rất quan trọng. Nhận thức đúng đắn của CBQL và GV về tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS là tiền đề quan trọng để thực hiện có hiệu quả công tác này. Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL, cần tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của CBQL và GV về tầm quan trọng của công tác này.

3.2. Thực trạng thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS

STT	Công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ	Mức độ đánh giá của CBQL					Mức độ đánh giá của GV				
		Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ CBQL trong nhà trường	3,78	0,75	3,83	0,87	0,077	4,21	0,56	3,83	0,81	-0,096
2	Phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường để quy hoạch đội ngũ	3,90	0,67	4,16	0,98	0,295*	4,05	0,62	3,67	0,90	0,296**
3	Lập quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL	3,81	0,73	3,87	0,91	0,250*	4,25	0,87	3,56	0,95	-0,177*
4	Đảm bảo các yêu cầu về chất lượng đội ngũ CBQL	3,77	0,67	3,90	1,03	0,029	4,12	0,93	3,66	0,88	0,241**
5	Rà soát, sắp xếp biên chế phù hợp với từng độ tuổi vào vị trí quy hoạch đội ngũ CBQL	3,72	0,68	3,93	0,94	0,105	3,83	1,18	3,61	0,86	0,379**
6	Xây dựng quy hoạch về phát triển đội ngũ CBQL	3,70	0,75	3,99	0,87	0,173	4,21	0,95	3,54	0,84	-0,009

*Ghi chú: Điểm trung bình: ĐTB ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn; r: Hệ số tương quan; *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$.

Theo bảng 2, ta có thể thấy rằng, công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS ở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình được CBQL đánh giá là có *kết quả thực hiện* ở mức “Khá”. Cụ thể: Kết quả thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS được đánh giá là khá tốt, với điểm trung bình đạt 3,81. Dựa trên ĐTB cao nhất (4,16) và ĐTB thấp nhất (3,72) của kết quả thực hiện, có thể thấy rằng, tiêu chí đạt kết quả cao nhất là “Lập quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL” với ĐTB là 4,16. Đối với GV, kết quả thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS được đánh giá là khá tốt, với điểm trung bình chung là 3,91. Dựa trên ĐTB cao nhất (4,16) và ĐTB thấp nhất (3,83) của kết quả thực hiện, có thể thấy rằng, tiêu chí đạt kết quả cao nhất là “Phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường để quy hoạch đội ngũ” với ĐTB là 4,16. Tiêu chí này thể hiện sự quan tâm của các cấp, các ngành, các đơn vị trong việc xây dựng các quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL nhà trường một cách khoa học, phù hợp với thực tiễn. Điều này góp phần đảm bảo sự đồng bộ, kế thừa và phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác xây dựng quy hoạch là khá cao, dao động từ 0,25 đến 0,29 (đối với GV là 0,24 đến 0,38). Điều này cho thấy, có mối tương quan chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác xây dựng quy hoạch.

Về mức độ thực hiện: mức độ thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS được đánh giá là khá tốt, với điểm trung bình đạt chung 3,78. Đối với CBQL, tiêu chí đạt mức độ thực hiện cao nhất là “Phân tích môi trường, xác định mục tiêu và chiến lược phát triển của nhà trường để quy hoạch đội ngũ” với ĐTB là 3,90. Tiêu chí này thể hiện sự quan tâm của các cấp, các ngành, các đơn vị trong việc xây dựng các quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL nhà trường một cách khoa học, phù hợp với thực tiễn. Điều này góp phần đảm bảo sự đồng bộ, kế thừa và phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS. Bên cạnh đó, tiêu chí đạt mức độ thực hiện thấp nhất là “Xây dựng quy hoạch về phát triển đội ngũ CBQL” với ĐTB là 3,70. Tiêu chí này cho thấy, việc xây dựng quy hoạch về phát triển đội ngũ CBQL ở một số trường chưa được quan tâm đúng mức, chưa được thực hiện một cách bài bản, khoa học, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

Đối với đánh giá của GV thì mức độ thực hiện công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ trường THCS được đánh giá là khá tốt, với điểm trung bình chung đạt 4,08. Tiêu chí đạt mức độ thực hiện cao nhất là “Lập quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL” với ĐTB là 4,25. Điều này thể hiện sự quan tâm của các cấp, các ngành, các đơn vị trong việc xây dựng các quy hoạch dự báo về số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL nhà trường một cách khoa học, phù hợp với thực tiễn. Điều này góp phần đảm bảo sự đồng bộ, kế thừa và phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS. Tiêu chí có mức độ thực hiện thấp nhất là “Rà soát, sắp xếp biên chế phù hợp với từng độ tuổi vào vị trí quy hoạch đội ngũ CBQL” với ĐTB là 3,83. Việc rà soát, sắp xếp biên chế phù hợp với từng độ tuổi vào vị trí quy hoạch đội ngũ CBQL ở một số trường chưa được quan tâm đúng mức, chưa được thực hiện một cách bài bản, khoa học, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

3.3. Thực trạng thực hiện công tác công tác phân công, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng thực hiện quản lý về công tác phân công, sử dụng đội ngũ CBQL các trường THCS

STT	Công tác phân công, sử dụng đội ngũ CBQL các trường THCS	Mức độ đánh giá của CBQL					Mức độ đánh giá của GV				
		Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Thu thập ý kiến nguyện vọng của đội ngũ CBQL trước khi phân công các công việc phụ trách	4,16	0,74	4,04	0,93	-0,096	4,09	0,99	3,94	0,77	0,009
2	Phân công nhiệm vụ CBQL dựa trên năng lực chuyên môn của từng CB, phù hợp với chuyên ngành đào tạo.	4,07	0,81	3,81	1,05	0,207	4,20	0,89	4,01	0,81	0,039
3	Tiến hành sắp xếp, phân công CBQL một cách khoa học, khách quan, công bằng	4,06	0,78	4,19	1,05	0,13	3,99	0,92	3,91	0,76	-0,11
4	Quản lý chặt chẽ hoạt động chuyên môn của CBQL thông qua hiệu quả công việc	4,14	0,88	3,68	0,87	0,158	4,34	0,70	3,78	0,84	0,104
5	Thực hiện việc bố trí cân đối, đồng đều về cơ cấu theo độ tuổi và giới tính	3,86	0,90	3,75	0,88	0,066	4,17	0,76	3,94	0,82	-0,014

*Ghi chú: Điểm trung bình: ĐTB ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn; r: Hệ số tương quan: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Công tác phân công, sử dụng đội ngũ CBQL đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển đội ngũ quản lý. Công tác này ở các trường THCS ở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình được thể hiện qua bảng trên. Qua dữ liệu đánh giá tại bảng 3, ta thấy mức độ thực hiện, cũng như kết quả thực hiện ở mức “Khá”.

Về kết quả thực hiện: ĐTB cao nhất là 4,19, thuộc nội dung “Tiền hành sắp xếp, phân công CBQL một cách khoa học, khách quan, công bằng”. GV cũng đánh giá cao nội dung này, với ĐTB=3,91. Điều này cho thấy, CBQL đánh giá cao việc sắp xếp, phân công CBQL một cách khoa học, khách quan, công bằng. Tuy nhiên, nội dung “Quản lý chặt chẽ hoạt động chuyên môn của CBQL thông qua hiệu quả công việc”, chưa được thực hiện tốt, nội dung này có đánh giá với ĐTB là 3,68. GV đánh giá với ĐTB là 3,78. CBQL, cũng như GV đánh giá thấp việc quản lý chặt chẽ hoạt động chuyên môn của CBQL thông qua hiệu quả công việc. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác phân công, sử dụng đội ngũ là khá cao, dao động từ 0,06 đến 0,21. Điều này cho thấy, có mối tương quan chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác phân công, sử dụng đội ngũ.

Về mức độ thực hiện: Theo bảng dữ liệu, có thể thấy rằng, công tác phân công, sử dụng đội ngũ CBQL các trường THCS ở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình được đánh giá là có mức độ thực hiện ở mức “Khá tốt”. Cụ thể: ĐTB cao nhất của GV đánh giá là 4,34, thuộc nội dung “Quản lý chặt chẽ hoạt động chuyên môn của CBQL thông qua hiệu quả công việc”. CBQL cũng đánh giá cao mức độ thực hiện nội dung này với ĐTB=4,14. CBQL, GV đánh giá cao việc quản lý chặt chẽ hoạt động chuyên môn của CBQL thông qua hiệu quả công việc. ĐTB thấp nhất của GV là 3,99, thuộc nội dung “Tiền hành sắp xếp, phân công CBQL một cách khoa học, khách quan, công bằng”. Điều này cho thấy, GV đánh giá thấp việc sắp xếp, phân công CBQL, công tác này tiến hành chưa khoa học, khách quan, công bằng. Tuy nhiên, CBQL lại đánh giá khá công tác này. Đối với CBQL thì nội dung Thực hiện việc bố trí cân đối, đồng đều về cơ cấu theo độ tuổi và giới tính, có ĐTB thấp nhất (3,86). Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác phân công, sử dụng đội ngũ là khá cao, dao động từ 0,06 đến 0,38. Điều này cho thấy, có mối tương quan chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác phân công, sử dụng đội ngũ.

3.4. Thực trạng thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực, phẩm chất đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực, phẩm chất đội ngũ CBQL các trường THCS

STT	Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực, phẩm chất đội ngũ CBQL	Mức độ đánh giá của CBQL					Mức độ đánh giá của GV				
		Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể về quản trị trường THCS	4,03	0,73	3,84	0,87	0.194	4,10	0,76	3,84	1,07	0,245**
2	Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho CBQL	3,86	0,71	3,65	0,89	0.361**	3,75	0,83	3,77	0,94	0,338**
3	Bồi dưỡng kiến thức quản trị trường THCS	3,84	0,68	3,74	0,93	0.235	3,73	0,92	3,69	0,87	0,500**
4	Bồi dưỡng về năng lực xây dựng môi trường giáo dục ở bậc THCS	3,78	0,78	3,67	0,85	0.331**	3,78	0,88	3,66	0,86	0,376**
5	Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ CBQL	3,77	0,69	4,29	0,81	-0.01	3,75	0,87	3,82	0,98	0,303**
6	Bồi dưỡng về năng lực phát triển mối quan hệ nhà trường gia đình và xã hội cho đội ngũ CBQL	3,70	0,75	4,28	0,92	0.017	3,77	0,85	3,64	0,92	0,494**
7	Đảm bảo các điều kiện về chính sách để khuyến khích đội ngũ CBQL tham gia hoạt động bồi dưỡng	3,83	0,73	4,19	1,02	-0.021	3,69	0,75	3,63	0,78	0,132

*Ghi chú: Điểm trung bình: ĐTB ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn; r: Hệ số tương quan: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Về mức độ thực hiện: Qua dữ liệu khảo sát tại bảng 4, ta thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực, phẩm chất đội ngũ CBQL các trường THCS ở huyện Quảng Ninh được đánh giá là có mức độ thực hiện ở mức “Khá”. Cụ thể:

GV và CBQL đánh giá thuộc nội dung “Xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể về quản trị trường THCS”, cao nhất với ĐTB là 4,10 và 4,03. Điều này cho thấy, CBQL, GV đánh giá cao việc xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể về quản trị trường THCS. GV đánh giá nội dung “Đảm bảo các điều kiện về chính sách để khuyến khích đội ngũ CBQL tham gia hoạt động bồi dưỡng”, có mức độ thực hiện thấp nhất với ĐTB=3,63. GV đánh giá thấp việc đảm bảo các điều kiện về chính sách để khuyến khích đội ngũ CBQL tham gia hoạt động bồi dưỡng. Bên cạnh đó, đối tượng CBQL có đánh giá nội dung này với ĐTB=3,83 ở mức khá tốt. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng là khá cao, dao động từ 0,13 đến 0,50. Điều này cho thấy, có mối tương quan chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Về hiệu quả thực hiện: ĐTB cao nhất là 4,29, thuộc nội dung “Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ CBQL”. CBQL đánh giá cao việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho đội ngũ CBQL. Nội dung này cũng được GV đánh giá với ĐTB=3,82. Theo đánh giá của CBQL thì ĐTB thấp nhất là 3,65 (đối với GV là 3,77), thuộc nội dung “Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho CBQL”. Điều này cho thấy, CBQL, GV đánh giá thấp việc bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho CBQL. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng là khá cao, dao động từ 0,08 đến 0,29. Điều này cho thấy, có mối tương quan chặt chẽ giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng.

3.5. Thực trạng thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở huyện Quảng Ninh, tỉnh Quảng Bình

Bảng 5. Đánh giá của CBQL và GV về thực trạng thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS

STT	Công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL	Mức độ đánh giá của CBQL					Mức độ đánh giá của GV				
		Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan	Mức độ thực hiện		Kết quả thực hiện		Hệ số tương quan
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL	3,88	0,93	4,03	1,03	0,05	3,74	0,94	3,74	0,86	0,185**
2	Kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL thông qua kết quả quản trị nhà trường	4,06	0,98	4,09	1,03	0,345**	3,75	0,89	3,68	0,74	0,200**
3	Quy trình đánh giá CBQL đảm bảo tính khách quan và công bằng	4,03	0,94	4,01	0,98	0,240*	3,80	0,81	3,69	0,78	0,092
4	Đánh giá lại kết quả khắc phục hạn chế của CBQL theo tiến độ kế hoạch cá nhân đã xây dựng	3,96	0,98	3,77	0,88	0,091	3,75	0,71	3,61	0,83	0,173*

*Ghi chú: Điểm trung bình: ĐTB ($1 \leq \text{ĐTB} \leq 5$); ĐLC: Độ lệch chuẩn; r: Hệ số tương quan: *: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Theo bảng 5, có thể thấy rằng, GV đánh giá cao nhất về mức độ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS là Quy trình đánh giá CBQL đảm bảo tính khách quan và công bằng với 3,80 điểm. GV nhận thức được rằng, việc xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá là một bước quan trọng, giúp đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ trong triển khai thực hiện. Các tiêu chí khác được GV đánh giá cao là: Kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL thông qua kết quả quản trị nhà trường, cũng như Đánh giá lại kết quả khắc phục hạn chế của CBQL theo tiến độ kế hoạch cá nhân đã xây dựng với 3,75 điểm. Mức độ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS được GV đánh giá thấp nhất là tiêu chí Xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL với điểm trung bình là 3,74. GV nhận thấy rằng, công tác đánh giá lại kết quả khắc phục hạn chế của CBQL chưa được thực hiện thường xuyên, bài bản. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các tiêu chí trong công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS ở mức trung bình, với giá trị dao động từ 0,173* đến 0,200**. Điều này cho thấy, mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các tiêu chí có mối tương quan tích cực với nhau, nhưng mức độ tương quan chưa cao. Các tiêu chí được GV đánh giá kết quả thực hiện cũng khá tương đồng với mức độ

thực hiện. Có thể nói công tác công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS, ở huyện Quảng Ninh, Quảng Bình được GV đánh giá tốt ở kết quả thực hiện.

Với đối tượng khảo sát là CBQL theo bảng dữ liệu, có thể thấy rằng, mức độ thực hiện, kết quả thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS theo đánh giá của CBQL tương tự như theo đánh giá của GV. Cụ thể, mức độ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS được đánh giá cao nhất là tiêu chí xây dựng kế hoạch kiểm tra, đánh giá đội ngũ CBQL với điểm trung bình là 3,88 đối với CBQL và 3,74 đối với GV. Mức độ thực hiện công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS được đánh giá thấp nhất là tiêu chí đánh giá lại kết quả khắc phục hạn chế của CBQL theo tiến độ kế hoạch cá nhân đã xây dựng với điểm trung bình là 3,96 đối với CBQL và 3,75 đối với GV. Hệ số tương quan giữa mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các tiêu chí trong công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS theo đánh giá của CBQL cao hơn so với theo đánh giá của GV, với giá trị dao động từ 0,091 đến 0,345**. Điều này cho thấy, mức độ thực hiện và kết quả thực hiện của các tiêu chí có mối tương quan tích cực với nhau, và mức độ tương quan cao hơn so với theo đánh giá của GV. Công tác kiểm tra, giám sát phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS đã được triển khai thực hiện tương đối tốt, đáp ứng được yêu cầu của công tác quản lý giáo dục. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề cần được quan tâm hơn nữa.

4. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Quảng Ninh đã có nhận thức đúng đắn và đánh giá cao tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ. Các nội dung về quy hoạch, phân công – sử dụng, đào tạo – bồi dưỡng và kiểm tra – giám sát đều được triển khai với mức độ khá trở lên, trong đó nổi bật là công tác phân công nhiệm vụ và quản lý chuyên môn được thực hiện khá hiệu quả. Tuy nhiên, một số mặt còn hạn chế như xây dựng quy hoạch chưa đồng bộ, bồi dưỡng phẩm chất chính trị – đạo đức và công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên. Trên cơ sở thực trạng, đề xuất phát triển đội ngũ CBQL trường THCS trong thời kỳ mới, nghiên cứu đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ CBQL các trường THCS huyện Quảng Ninh như sau: Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức về việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở cho chính CBQL, GV và NV trường THCS; Biện pháp 2: Chú trọng công tác quy hoạch, bổ nhiệm mới và bổ nhiệm lại đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở; Biện pháp 3: Chỉ đạo đổi mới về công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ quản lý các trường trung học cơ sở; Biện pháp 4: Đổi mới công tác bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở; Biện pháp 5: Đầu tư về cơ sở vật chất, tạo điều kiện và cơ chế làm việc cho đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở; Biện pháp 6: Đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá và giám sát công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý trường trung học cơ sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Bí thư Trung ương Đảng. (2004). *Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2021). *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông* (Ban hành kèm theo Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018).
- Bùi, M. H., Vũ, N. H., & Đặng, Q. B. (2009). *Quản lý giáo dục*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
- Trần, K. Đ. (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam.
- Nguyễn, Đ. T. (2008). Một số vấn đề về bồi dưỡng năng lực cho cán bộ quản lý các cơ sở đào tạo. *Tạp chí Giáo dục*, (193).

The current situation of developing the management staff of lower secondary schools in Quang Ninh district, Quang Binh province

Nguyễn Trung Thực¹, Nguyễn Thị Ngọc Bé²

¹Master's Student in Educational Management, Cohort 30, University of Education, Hue University

²University of Education, Hue University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 October 2023

Received in revised form: 22 October 2023

Accepted: 04 November 2023

Published: 20 December 2023

Keywords:

Staff development;

School administrators;

Lower secondary schools;

Quang Ninh;

Quang Binh

Corresponding author:

Nguyễn Thị Ngọc Bé

E-mail address:

ntngocbe@hueuni.edu.vn

ABSTRACT

This article focuses on analyzing the current situation of developing the management staff of lower secondary schools in Quang Ninh District, Quang Binh Province, in the context of the comprehensive renovation of education and training. The study was conducted on 269 participants, including 09 officials and specialists from the Department of Education and Training, 60 school administrators, and 200 teachers, through a questionnaire survey. The findings indicate that the development of management staff has achieved positive results in school development planning and the allocation and utilization of administrators. However, there still exist certain limitations that need to be addressed. Based on the analysis of the current situation, the article proposes measures to further enhance the effectiveness of management staff development in lower secondary schools to meet the requirements of the ongoing general education reform.